

Relations industrielles Industrial Relations



Changements dans la législation du travail au Canada Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 50, numéro 3, 1995

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051039ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051039ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1995). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 50(3), 650–658.
<https://doi.org/10.7202/051039ar>

Résumé de l'article

Changements dans la législation du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1995

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Information

CHANGEMENTS DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA CHANGES IN CANADIAN LABOUR LAWS

1^{er} janvier au 31 mars 1995
January 1 to March 31, 1995

Manitoba

MODIFICATION DU RÈGLEMENT SUR
LE SALAIRE MINIMUM ET LES CON-
DITIONS DE TRAVAIL EN VERTU DE
LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI
35/95 ; GAZETTE DU 18 MARS 1995

Ce règlement hausse le taux général
du salaire minimum pour les heures
normales de travail. Celui-ci passe de
5,00 \$ à 5,25 \$ l'heure à compter du 1^{er}
juillet 1995 et à 5,40 \$ l'heure à compter
du 1^{er} janvier 1996.

AMENDMENT TO THE MINIMUM
WAGES AND WORKING CONDITIONS
REGULATION UNDER THE

EMPLOYMENT STANDARDS ACT 35/
95; GAZETTED MARCH 18, 1995

*This regulation provides increases in
the general minimum wage, for work
done during standard hours, from \$5.00
to \$5.25 per hour on July 1, 1995,
and to \$5.40 per hour on January 1,
1996.*

Québec

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES
RELATIONS DU TRAVAIL, LA FORMA-
TION PROFESSIONNELLE ET LA GES-
TION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS
L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Elle comprend *une sélection* de changements importants rapportés dans le périodique **Législation du travail: Nouveautés**. Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales: **La législation en matière de relations industrielles au Canada (Édition de 1995-1996)** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1995-1996)**. Pour plus de renseignements concernant ces publications tarifées, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante: Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

- This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Human Resources Development Canada. It includes *a selection* of important changes published in the periodical **Labour Law Update**. Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN are the authors of the following publications on federal, provincial and territorial labour laws: **Industrial Relations Legislation in Canada (1995-96 edition)** and **Employment Standards Legislation in Canada (1995-96 edition)**. For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

ET MODIFIANT D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PROJET DE LOI 46; SANCTIONNÉ LE 8 FÉVRIER 1995

Cette loi modifie certains éléments du régime de négociation prévu à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Elle a, entre autres, les effets suivants :

- prévoir que, dans l'exercice de ses fonctions, la Commission de la construction doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction ;
- permettre à la Commission de la construction d'ordonner la suspension de travaux de construction lorsqu'une personne qui exécute ou fait exécuter de tels travaux ne se conforme pas dans le délai fixé à sa demande de lui démontrer qu'elle est titulaire d'une licence appropriée délivrée en vertu de la *Loi sur le bâtiment* et, s'il y a lieu, d'un certificat de compétence ou d'une preuve d'exemption, et que chaque travailleur dont elle utilise les services pour l'exécution de travaux de construction ou qu'elle affecte à ces travaux est titulaire d'un tel certificat de compétence ou preuve d'exemption ou d'une telle licence (il est possible de demander une révision d'une telle suspension dans les dix jours suivant la notification de la décision à la personne intéressée) (ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par le gouvernement) ;
- réassujettir à l'application de la loi les travaux de construction d'immeubles exclusivement réservés à l'habitation comptant huit logements ou moins qui en étaient exclus depuis le 1^{er} janvier 1994, tout en excluant certains travaux spécialisés comme, par exemple, la pose de gouttières et de portes de garage, l'installation de systèmes d'aspirateur central et les travaux relatifs à l'aménagement paysager qui sont exécutés au regard d'une maison unifamiliale isolée (c.à.d. qui n'est pas jointe à une autre) ;
- prévoir que la proportion entre le nombre d'apprentis et celui de compagnons du même métier à l'emploi d'un employeur puisse, dans le secteur résidentiel, être supérieure à la norme générale prescrite et atteindre un apprenti par compagnon ;
- prévoir que le commissaire de la construction (au lieu d'un conseil d'arbitrage) est chargé, sur demande de toute partie intéressée, d'entendre et de régler les conflits de compétence relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une occupation et qu'il peut en saisir un commissaire adjoint de la construction ;
- éliminer certaines règles introduites en 1994 qui avaient trait au calcul du degré de représentativité sectorielle des associations de salariés aux fins de négociations ;
- prévoir que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec est l'agent patronal unique lorsqu'il s'agit de clauses communes aux conventions collectives de chacun des secteurs de l'industrie et qu'à cet égard elle reçoit ses mandats des associations sectorielles d'employeurs (elle leur fournit aussi un soutien en matière de relations du travail) ;
- prévoir que chaque association sectorielle d'employeurs est, pour son secteur, l'agent patronal unique en ce qui a trait aux matières autres que celles faisant l'objet de clauses communes aux conventions de tous les secteurs ; chacune peut toutefois confier ce rôle en totalité ou en partie à

l'Association des entrepreneurs en construction du Québec pour son secteur (les négociations ont donc lieu entre les associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 % et, selon leurs rôles respectifs, une association sectorielle d'employeurs ou l'Association des entrepreneurs en construction du Québec) ;

- faire en sorte que les conventions collectives sectorielles viennent à expiration le 30 avril (au lieu du 31 décembre) à tous les trois ans, à partir du 30 avril 1995 ;
- préciser qu'une convention collective ne peut introduire une disposition incompatible avec un engagement du gouvernement du Québec dans le cadre d'une entente intergouvernementale en matière de mobilité de la main-d'œuvre ;
- permettre à une association sectorielle d'employeurs et à une ou plusieurs associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 % de conclure une entente particulière sur les conditions de travail applicables lors de la réalisation d'un projet de construction de grande importance (c.à.d. lorsque les parties prévoient qu'au moins 500 salariés seront employés simultanément à un moment donné des travaux), et prévoir que, sauf en ce qui a trait aux clauses communes aux conventions de tous les secteurs de l'industrie, ces conditions de travail peuvent être différentes de celles qui sont applicables dans le secteur concerné ;
- accorder à la Commission de la construction des pouvoirs supplémentaires pour améliorer son financement, tenir compte de particularités régionales ainsi que des ententes intergouvernementales conclues par le gouvernement du Québec, et favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction.

De plus, la loi modifie le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* de façon à prévoir que la Commission délivre, sur demande, une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence-apprenti à toute personne âgée de 16 ans ou plus, qui est domiciliée sur le territoire d'un état ou d'une province ayant une entente bilatérale avec le gouvernement du Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction. Pour obtenir une telle exemption, cette personne doit être titulaire d'un carnet d'apprentissage délivré par un organisme reconnu l'habilitant à exercer, dans cet état ou province, un métier qui, en vertu de l'entente, correspond au métier pour lequel elle demande une exemption. Elle doit également satisfaire aux exigences prévues en matière de formation en santé et sécurité au travail. Cette exemption est valable pour une période d'un an et est renouvelable lorsqu'un rapport mensuel produit à la Commission par un employeur enregistré démontre que son titulaire a travaillé dans l'industrie de la construction au cours des quatorze mois précédant ce renouvellement. Une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence-occupation est prévue dans des circonstances similaires lorsque la personne qui la demande établit qu'elle travaille ou a déjà travaillé, dans cet état ou province, à l'exécution de tâches qui correspondent à une ou plusieurs occupations reconnues au Québec comme faisant partie de l'industrie de la construction.

Le salarié titulaire d'une telle exemption est réputé domicilié dans la région où les travaux pour lesquels il a été embauché sont exécutés, et ce pendant toute la durée de son emploi. Ceci s'applique également au titulaire d'un certificat de compétence-compagnon délivré par la Commission qui est domicilié sur le territoire d'un état ou d'une

province ayant une entente bilatérale avec le gouvernement du Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Des mesures transitoires sont prévues afin d'accorder à certaines conditions dans le secteur résidentiel une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence-apprenti ou un certificat de compétence-occupation lorsqu'une personne démontre avoir effectué, pendant au moins 300 heures en 1994, des travaux de construction relatifs à des bâtiments réservés exclusivement à l'habitation (comptant 8 logements ou moins), y compris les installations et équipements connexes. Dans le cas de travailleurs qui, en 1994, résidaient sur le territoire d'un état ou d'une province dont le gouvernement est partie, avec le gouvernement du Québec, à une entente intergouvernementale prévoyant la reconnaissance mutuelle des compétences et des expériences de travail dans les métiers et occupations du secteur de la construction, les 300 heures de travail mentionnées plus haut peuvent avoir été effectuées sur le territoire de cet état ou de cette province. Une telle exemption est valide jusqu'au 31 décembre 1995.

Il est précisé que les modifications apportées à la loi doivent être interprétées de manière à respecter les engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'une entente intergouvernementale en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des compétences et des expériences de travail dans les métiers et les occupations du secteur de la construction.

Sauf indication contraire, les dispositions mentionnées ci-haut sont entrées en vigueur le 8 février 1995.

AN ACT TO AMEND THE ACT
RESPECTING LABOUR RELATIONS,
VOCATIONAL TRAINING AND MAN-

POWER MANAGEMENT IN THE CON-
STRUCTION INDUSTRY AND OTHER
LEGISLATIVE PROVISIONS BILL 46;
ROYAL ASSENT FEBRUARY 8, 1995

This Act modifies certain components of the collective bargaining system provided in the Act respecting labour relations, vocational training and manpower management in the construction industry. It has, among others, the following effects:

- *to provide that, in the exercise of its functions, the Construction Commission must cooperate in the fulfilment of the commitments of the Government of Quebec under inter-governmental agreements respecting labour mobility or the mutual recognition of qualifications, skills and work experience for construction trades and occupations;*
- *to give the Construction Commission the power to order the suspension of construction work when any person who carries out such work or causes construction work to be carried out fails to comply within the prescribed time with its request to prove to it that he/she is the holder of the appropriate licence issued under the Building Act and, where applicable, of the appropriate competency certificate or proof of exemption, and that any person hired to carry out construction work or whom he/she assigns to construction work is the holder of such a competency certificate or proof of exemption or of such a licence (a review of such a suspension may be requested by a concerned party within ten days of being notified of the decision) (these provisions will take effect on a date set by the government);*
- *to extend the scope of the Act to re-include construction work relating to buildings reserved exclusively for residential use and containing a total of eight dwellings or less,*

which was excluded since January 1, 1994. However, certain specialized construction work in respect of a single-family dwelling is excluded; this includes the installation of gutters, garage doors, central vacuum cleaner systems and landscaping work;

- to provide that the ratio of apprentices to journeymen in a given trade employed by the same employer may exceed for the residential sector the general standard that is prescribed and reach the ratio of one apprentice for each journeyman;
- to provide that the building commissioner (instead of a council of arbitration), on the application of any interested party, hears and settles disputes as to competency which relate to the practice of any trade or occupation, and that he/she may refer such a dispute to a building deputy-commissioner;
- to eliminate certain rules introduced in 1994 for determining the sectoral representativeness of employees' associations for collective bargaining purposes;
- to provide that the Association of Building Contractors of Quebec is the sole agent of the employers as regards common provisions found in the collective agreements of each sector of the industry, and that, in that respect, it is given its mandates by the sector-based employers' associations (it also provides them with assistance in labour relations matters);
- to provide that each sector-based employers' association is, for its sector, the sole agent of the employers as regards matters other than those addressed in common provisions found in the collective agreements of all sectors of the industry; each sector-based employers' association may, however, entrust the Association of Building Contractors

of Quebec with a mandate to fulfil that function, in whole or in part, for its sector (bargaining thus takes place between the employees' associations whose representativeness is more than 50% and, according to their respective role, a sector-based employers' association or the Association of Building Contractors of Quebec);

- to stipulate that the expiry date of sector-based collective agreements is April 30 (instead of December 31) every three years, from April 30, 1995;
- to specify that a collective agreement may not introduce a provision inconsistent with the commitments of the Government of Quebec under an intergovernmental agreement respecting labour mobility;
- to allow a sector-based employers' association and one or more employees' associations whose representativeness is more than 50% to make a special agreement on the conditions of employment that will apply to a major construction project (i.e. where the parties estimate that at least 500 employees will work simultaneously at any time during the project), and provide that, except for the common provisions found in the collective agreements of all sectors of the industry, these conditions of employment may be different from those applicable in the sector concerned; and
- to grant the Construction Commission additional powers to better provide for its financing, to make allowances for regional particularities and intergovernmental agreements to which the Government of Quebec is party and to favour the access of women to, and their maintenance and greater representation on, the labour market in the construction industry.

In addition, the Act amends the Regulation respecting the issuance of competency certificates in order to provide that the Commission must issue, on request, an exemption from the obligation to hold an apprentice competency certificate to any person 16 years of age or older who is domiciled in the territory of a state or province having a bilateral agreement with the Government of Quebec with respect to the mutual recognition of qualifications, skills and work experience in trades and occupations in the construction industry. To obtain such an exemption, this person must hold an apprenticeship booklet issued by a body having competence to do so authorizing him/her to carry on, in that state or province, a trade that, under the agreement, corresponds to a trade for which the exemption is applied for. The person must also meet the requirements applicable to training in occupational health and safety. The exemption is valid for a term of one year and is renewable where a monthly report filed with the Commission by a registered employer establishes that the holder worked in the construction industry during the fourteen months preceding the renewal. An exemption from the obligation to hold an occupation competency certificate is provided in similar circumstances where the person making the request proves that he/she is working, or has worked, in that state or province, in the carrying out of tasks corresponding to one or more occupations recognized in Quebec as forming part of the construction industry.

An employee holding such an exemption is deemed to be domiciled in the region where the work for which he/she is hired is carried out, throughout the period of employment. This also applies to an employee holding a journeyman competency certificate issued by the Commission who is domiciled in the territory of a state or province having a bilateral agreement

with the Government of Quebec respecting the mutual recognition of qualifications, skills and work experience in trades and occupations in the construction industry.

Transitional measures are provided in order to issue, under certain conditions, with respect to the residential sector an exemption from the obligation to hold an apprentice competency certificate or an occupation competency certificate where any person proves that he/she carried out, for at least 300 hours in 1994, construction work relating to buildings reserved exclusively for residential use (containing eight dwellings or less), including related installations and equipment. In the case of workers who, in 1994, were resident in a state or province the government of which is, together with the Government of Quebec, party to an intergovernmental agreement providing for the mutual recognition of qualifications and work experience in trades and occupations in the construction industry, the 300 hours of work mentioned above can have been performed in the territory of that state or province. Such an exemption is valid until December 31, 1995.

It is specified that the amendments made to the Act must be interpreted in a manner consistent with the commitments of the Government of Quebec under an intergovernmental agreement respecting labour mobility or the mutual recognition of qualifications, skills and work experience for all construction trades and occupations.

Unless otherwise indicated, the provisions mentioned above came into force on February 8, 1995.

Saskatchewan

PROMULGATION DE LA LOI DE 1994
MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES
DU TRAVAIL (AN ACT TO
AMEND THE LABOUR STANDARDS

ACT, 1994) (PROJET DE LOI 32)
GAZETTE DU 10 FÉVRIER 1995

La *Loi de 1994 modifiant la Loi sur les normes du travail*, laquelle a été décrite dans *Relat. ind.*, 1995, vol. 50, n° 1, a été promulguée à compter du 3 février 1995, à l'exception des dispositions suivantes : la clause 3(f) ; la partie de l'article 8 contenant le libellé de l'article 13.4 de la *Loi sur les normes du travail* ; les articles 26, 27, 29 et 40 ; la partie de l'article 36 contenant le libellé de l'article 68.4 de la *Loi sur les normes du travail* (laquelle a trait au délai de prescription et entrera en vigueur le 1^{er} août 1995) ; ainsi que la partie de la clause 45(d) qui contient le libellé des clauses 84(1)(e.2) et (e.5) de la *Loi sur les normes du travail*. Les plus importantes dispositions non encore promulguées sont celles obligeant un employeur à offrir aux travailleurs à temps partiel, selon leur ancienneté et leurs compétences, toutes heures de travail supplémentaires qui deviennent disponibles (l'article 13.4 de la *Loi sur les normes du travail*) et celles obligeant un employeur à donner un préavis dans les cas de congédiement sans cause valable et de mise à pied temporaire (l'article 26 de cette loi).

PROCLAMATION OF AN ACT TO
AMEND THE LABOUR STANDARDS
ACT, 1994 (BILL 32) GAZETTED
FEBRUARY 10, 1995

The Labour Standards Amendment Act, 1994, which was described in Relat. ind., 1995, vol. 50, No 1, was proclaimed in force February 3, 1995, except for the following: clause 3(f); that portion of section 8 which enacts section 13.4 of the Labour Standards Act; sections 26, 27, 29 and 40; that portion of section 36 which enacts section 68.4 of the Labour Standards Act (provision concerning the limitation period, which will become effective on August 1, 1995); and that portion of clause 45(d) which enacts

clauses 84(1)(e.2) and (e.5) of the Labour Standards Act. The most notable of the provisions not proclaimed are those that would have required employers to offer to part-time workers any additional hours of work that become available, in accordance with their seniority and qualifications (section 13.4 of the Labour Standards Act), and that would have required employers to give notices of discharge and of lay-off (section 26 of that Act).

RÈGLEMENT DE 1995 SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LABOUR STANDARDS REGULATIONS, 1995) EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LABOUR STANDARDS ACT) R.R.S. C. L-1, RÉGL. 5 ;
GAZETTE DU 10 FÉVRIER 1995

Ce règlement abroge et remplace le *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)* (Règl. Sask. 317/77). Toutefois, il reprend la plupart des dispositions de l'ancien règlement, même s'il abolit ou modifie certaines exclusions.

Ce nouveau règlement contient d'importantes dispositions concernant l'obligation, pour un employeur comptant l'équivalent de 10 employés à temps plein ou plus à son service, d'offrir aux employés à temps partiel admissibles les mêmes avantages sociaux qu'il offre à ses employés à temps plein. Une formule prévoit la manière de calculer le nombre d'équivalents à temps plein dans les entreprises existant depuis un an ou plus, alors qu'une autre prévoit la manière de faire ce calcul en ce qui a trait aux entreprises existant depuis 13 semaines ou plus, mais moins d'un an. Aux fins de ce calcul, tous les employés (y compris ceux exerçant des fonctions de gérance) au service de l'employeur dans tous ses établissements doivent être comptés.

Les avantages sociaux qu'on doit également offrir aux employés à temps partiel (s'ils sont offerts aux employés à

temps plein) comprennent les suivants : une assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une assurance en cas de décès accidentel ou de la perte accidentelle d'un membre, ainsi qu'un régime de remboursement du coût des médicaments prescrits par ordonnance, si l'employeur verse des contributions à l'égard de tels régimes, ou s'il en assumant lui-même tous les coûts.

Outre les exigences ci-haut mentionnées, les employés à temps partiel ne peuvent devenir admissibles aux avantages sociaux que s'ils travaillent en moyenne 15 heures par semaine ou plus. De plus, le règlement exige une période de 26 semaines de travail continu auprès du même employeur avant que ceux-ci puissent se prévaloir de ces avantages. Par ailleurs, le règlement exclut les étudiants à temps plein, peu importe leur prestation hebdomadaire de travail.

Le règlement établit également la portée de la protection et le niveau des prestations qui peuvent être versées en vertu de divers régimes d'avantages sociaux. Les employés à temps partiel auront droit essentiellement, en l'absence de toute autre formule, à une version moins généreuse de chaque régime, ne comprenant aucune prestation relative au soins de la vue, à l'assurance-invalidité, ni au congé de maladie payé.

Lorsqu'un régime d'avantages sociaux requiert le versement de primes de la part des employés admissibles, celles-ci doivent être versées au pro-rata. Elles doivent être partagées entre l'employeur et les employés à temps partiel dans la même proportion utilisée en ce qui a trait aux travailleurs à temps plein.

Les dispositions traitant de l'admissibilité des employés à temps partiel aux avantages sociaux entreront en vigueur à l'égard des employés syndiqués à la première des dates suivantes : le jour de l'expiration de la convention collective, ou le 1^{er} février 1996. Ces mêmes dispositions entreront en vigueur à l'égard

des employés non syndiqués le 1^{er} août 1995.

Toutes les autres dispositions de ce règlement sont entrées en vigueur le 3 février 1995.

*LABOUR STANDARDS REGULATIONS,
1995 UNDER THE LABOUR STAND-
ARDS ACT R.R.S. C. L-1, REG. 5;
GAZETTED FEBRUARY 10, 1995*

This regulation repeals and replaces the Labour Standards Regulations (S. Reg. 317/77). However, it re-enacts most of the provisions of the previous regulation, though it removes or amends a number of the exclusions it contained.

The most salient aspect of this new regulation is the provisions respecting the extension of certain benefits to eligible part-time employees employed by employers with 10 full-time-equivalent (FTE) employees or more at their service, where the employer offers those benefits to full-time employees. The regulation sets out a formula for the calculation of the number of FTEs for use in businesses that have been in existence for at least one year, and another for businesses that have been in existence for at least 13 weeks, but less than one year. For the purpose of the calculation of FTEs, all employees (including those acting in a managerial capacity) employed by an employer at all of his/her establishments are considered.

Benefits which employers are required to offer also to part-time employees (if full-time employees are entitled) include: a dental plan, a group life plan, an accidental death and dismemberment plan, and a prescription drug coverage plan, if the employer makes contributions to any such plan on behalf of employees, or if they are self-funded by the employer.

In addition to the above requirements, part-time workers can become

eligible for benefits only if they work an average of 15 hours per week or more. Moreover, the regulation imposes a qualifying period of 26 weeks of continuous employment after the date of hire before any part-time employee can become eligible. Full-time students are excluded regardless of the number of hours they work per week.

The regulation also establishes the employees' entitlements to the various benefits. In essence, part-time employees will be entitled, in the absence of any other benefit formula, to a somewhat less generous version of each plan, which exclude vision care subsidies, disability insurance, and paid sick leave.

Where a benefit plan requires contributions to be made by eligible em-

ployees, those contributions must be made on a pro-rated basis, and be shared between the employer and the employee in the same proportion as that for full-time employees.

The provisions concerning the benefit plans will come into force with respect to employees who are represented by a trade union on the date the collective agreement expires or February 1, 1996, whichever is earlier. With respect to non-unionized employees, these provisions will become effective August 1, 1995.

All other provisions of the regulation became effective on February 3, 1995.

ACTES DU XXXI^e CONGRÈS
ASSOCIATION CANADIENNE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

PROCEEDINGS OF THE XXXIst CONFERENCE
CANADIAN INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION

1994

Édité par/Edited by
ANTHONY GILES, ANTHONY E. SMITH, KURT WETZEL

ACRI/CIRA
Département des relations industrielles
Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4

1 vol. — 322 p. — 35 \$
ISBN 0-9694230-6-3
ISSN 0-227-0013

tél. (418) 656-2468
téléc./fax (418) 656-3175